en bref !

Janvier 2008 N°2

Bulletin d'information interne à la Mission Locale et à la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois

Sommaire

Edito 1

A la une 1

Mobilisation du partenariat autour d'un recrutement

Parole à 2

Bruno COTTENET, Responsable de la plate-forme de vocation de la Somme

Territoire 2

Les permanences sur les communes : une proximité indispensable

Portrait 2

Marie, agent administratif

CIVIS..... 2

Evénement 3

Participation de la Mission Locale au 20 éme Salon du Lycéen et de l'Étudiant

« Mobilisation par le théâtre» : deuxième session réussie

Mode d'emploi 3

Zone Franche Urbaine : deux régimes successifs

Chiffres Clés

Zoom sur 4

Coriolis Service

Agenda 4

A noter 4

Edito

Dans notre pratique professionnelle et notre vocabulaire quotidien, le mot partenaire revêt une importance particulière.

A travers les sujets abordés dans ce deuxième numéro commun, ce mot prend tout son sens, qu'il s'agisse de la mobilisation de tous pour la réussite d'un recrutement massif, de l'implication de chacun dans l'efficacité des dispositifs ZFU, de la cohérence des parcours de formation ou du maillage opérationnel de notre territoire.

Nous avons donc choisi de donner la parole à Bruno COTTENET, Responsable de la plate-forme de vocation de l'ANPE et Séverine SAVOYE, Responsable du recrutement pour l'entreprise Coriolis Service.

A la une

Mobilisation du partenariat autour d'un recrutement

Jeudi vingt-sept janvier matin, à la Maison de l'Emploi et de la Formation, vingt-quatre personnes écoutent attentivement la présentation des métiers de la relation client à distance, effectuée par le responsable de cette filière. Elles ont toutes répondu à un message de l'Agence Locale de l'Emploi St Leu.

La relance de ces réunions de sensibilisation, déjà existantes, s'inscrit désormais dans le cadre d'un partenariat commun de la Maison de l'Emploi et de la Formation, l'ANPE et la plate-forme de vocation de la Somme, afin de répondre de manière optimale aux besoins de personnel de l'entreprise Coriolis. Ce centre de relation clientèle à distance recrute régulièrement des téléacteurs en CDI à temps plein. Cinq sessions d'intégration de salariés sont ainsi prévues de fin janvier à fin mars.

La réunion se poursuit par une présentation de la société et des profils recherchés par les chargés de recrutement de Coriolis. La plateforme de vocation enchaîne pour exposer le déroulement de sa méthode de recrutement par simulation.

Cette action commune, dont la procédure a été formalisée récemment entre les partenaires, permet de renforcer la cohérence du parcours de recrutement des candidats. L'entreprise s'appuie désormais sur les résultats des tests de la plate-forme de vocation pour valider les aptitudes au métier.

Lors de l'entretien d'embauche, les chargés de recrutement Coriolis s'assure de la motivation et du potentiel du candidat à intégrer la société.

Aptitudes nécessaires au métier de conseiller en relation clientèle :

- Le sens du service et du travail en équipe
- Une excellente élocution
- Le sens de l'écoute
- La maîtrise de l'outil informatique
- Une bonne orthographe
- Une stabilité émotionnelle
- Une excellente gestion du stress
- Des qualités relationnelles
- L'envie d'apprendre et d'évoluer

Parole à

Bruno COTTENET, Responsable de la plateforme de vocation de la Somme

• Historique et objectif

« La méthode de recrutement par simulation a été créée en 1995 par Georges LEMOINE et Pierre LIEGE. Elle a pour objectif de permettre d'ouvrir des recrutements à des personnes qui pourraient être exclues par des critères habituels tels le diplôme et l'expérience professionnelle. Elle a aussi pour but de lutter contre les discriminations, puisque toute personne se sentant capable d'exercer le métier peut être évaluée. La seule sélection se fera par sa réussite à l'évaluation pratique sans regard par rapport au CV.

La plate-forme de vocation d'Amiens a été créée en 2005. En 2007, elle a permis à plus de huit cents personnes de retrouver le chemin de l'emploi sur le département de la Somme.»

• Partenariats

«Historiquement, nous étions là pour orienter des personnes sur les métiers en tension. Notre partenariat à ce titre avec la Mission Locale du Grand Amiénois a pour but la validation de projets dans ces secteurs d'activités.

Nous avons également mené des recrutements en lien avec les Agences Locales de l'Emploi à la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois.

L'un des secteurs porteur sur Amiens est celui des TIC. Nous avons donc monté un certain nombre d'interventions en faveur des centres de relation clients avec l'Agence Locale de l'Emploi St Leu et la Maison de l'Emploi et de la Formation.

Aujourd'hui, nous avons un gros recrutement à mener pour l'entreprise Coriolis, sur des postes de téléacteurs, qui nécessite de mobiliser toutes les synergies nécessaires autour de ce projet. Ce recrutement nous amène à renforcer le partenariat avec la Maison de l'Emploi et de la Formation, mais aussi à solliciter la Mission Locale afin de trouver des candidatures pour l'entreprise dans les délais qu'elle nous a imposés.

Nous avons déjà mené, fin 2007 et début 2008, des opérations de recrutement pour cette entreprise satisfaite des candidats présentés qui sont actuellement en formation interne. Hormis l'embauche qui reste la décision finale de l'entreprise, tous les candidats retenus pour l'entretien sont sélectionnés par l'évaluation.»

• Perspectives 2008

«En 2008, la plate-forme va continuer à déployer son partenariat pour les recrutements et essayer de multiplier le nombre d'entreprises clientes. A ce titre, en 2007, 38 entreprises ont fait appel à nos services sur l'ensemble du département dans des secteurs d'activités où l'on peine a trouver des candidats et répondre aux besoins de ces entreprises, comme dans la restauration. »

Territoire

Les permanences sur les communes :
Une proximité indispensable

Le maintien d'un lien de proximité avec le public est indissociable de notre offre de services.

Dans certaines zones rurales, il n'existe aucun moyen de locomotion transversal et il faut faire plus de 30 km pour se rendre sur l'antenne la plus proche. Seul Amiens est desservi par un bus hebdomadaire. L'organisation de permanences dans les communes est alors indispensable. Certaines existent depuis plus de 15 ans. La régularité des permanences a aussi son importance pour la création de repères chez les jeunes. Ainsi, 15 communes reçoivent la visite régulière d'un conseiller de la Mission locale. Pour certains jeunes, il est indispensable de travailler la mobilité dans le cadre de l'accès à l'emploi et à la formation.

Il parait important de pouvoir offrir aux habitants des zones rurales la même offre de services que ceux d'Amiens Métropole.

Afin de répondre au besoin du public adulte, les conseillers de la Maison de l'Emploi et de la Formation assurent des permanences similaires dans dix communes du territoire.

Pour illustrer cette nécessité, nous avons choisi de vous présenter le portrait de Marie, accompagnée durant un an sur la Permanence de Corbie.

Civis

Au 31 décembre 2007

- 1494 jeunes ont intégré le dispositif CIVIS en 2007

Portrait

Marie, 26 ans, en emploi depuis octobre 2007

« Après mon divorce, je suis retournée vivre chez mes parents. J'étais sans emploi, car auparavant je suivais mon conjoint militaire. Titulaire d'un BEP sanitaire et social, j'avais déjà effectué une formation d'agent administratif au sein de l'AFPA et suivi des cours par correspondance de secrétariat médical.

En septembre 2006, j'ai contacté la Mission Locale, qui m'a orientée vers la permanence de Corbie où j'ai eu régulièrement rendez-vous avec mon conseiller. Celui-ci m'a informée sur mes droits au RMI et intégrée dans le CIVIS.

J'ai refait une formation en anglais à INTERFOR, pour élargir mes compétences. Lors d'un rendez-vous sur Corbie, M.LIMOUSIN m'a informée d'une offre gérée par la Maison de l'Emploi et de la Formation et a transmis mon CV.

Entre temps, la Maison de l'Emploi et de la Formation et la cellule RMA m'ont contactée pour d'autres offres. Après une évaluation et un entretien avec le Directeur du service Emploi Formation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme, je suis actuellement en contrat CIRMA en tant qu'agent administratif de cette direction. Je m'occupe des actions de formation de courte durée, de la prise de contact avec les artisans à l'envoi des attestations de présence. Je reste en contact avec mon conseiller. »

Événement

Participation de la Mission Locale au 20éme Salon du Lycéen et de l'Etudiant

Les 10, 11 et 12 janvier 2008, la Mission Locale du Grand Amiénois, sollicitée par l'animation Régionale des Missions Locales et PAIO de Picardie, a participé à l'information et à la sensibilisation du public lycéen et étudiant sur son offre de services. En association avec les conseillers de l'ANPE et la Mission Générale d'Insertion du Rectorat, quatre conseillers de la structure ont répondu, durant deux jours, aux différentes interrogations des jeunes sur leurs recherches de stages ou de contrats de travail en alternance. Ils les ont également sensibilisé aux possibilités d'accompagnement dans leur parcours professionnel à la fin de leur cursus scolaire.

« Mobilisation par le théatre » : Deuxième session réussie

Le 20 décembre 2007, les onze stagiaires du label actif « mobilisation par le théâtre » se produisaient sur scène devant les partenaires invités par l'AFEC. Cette action, menée en collaboration avec la compagnie de la Soufflerie, leur a permis de s'approprier de nouveaux outils importants pour leur vie professionnelle future. Outre, la mobilisation autour d'un projet commun, la validation d'un projet professionnel réaliste et l'acquisition d'expériences profesionnelles, les stagiaires ont pu, grâce aux stages d'initiation à la vidéo et à l'improvisation, développer leur confiance en eux et leur autonomie.

Christine, l'une des adultes témoigne : « la formation m'a permis d'atteindre mon objectif premier, qui était la confiance en soi, ainsi que l'approche de jeunes en déroute, à la recherche d'une vie meilleure, d'un « taf » et d'une certaine autonomie. J'ai appris au travers de leurs déboires, leurs liesses, que la vie était belle, que communiquer et apprendre des autres permettait de se construire soi même et qu'il faut être en équilibre soi-même pour pouvoir avancer... » Ces propos résument à eux seuls les atouts de cet outil.

Chiffres clés

Au 12 novembre 2007

- 172 entreprises sont implantées sur le territoire concerné par les deux dispositifs ZFU

- 1369 salariés sont en emploi dans ces entreprises

NOTA :

Les entreprises ne sont pas dans l'obligation de choisir l'exonération Zone Franche Urbaine.

(Données Immobilier Public et Foncier)

Des entreprises qui font la différence...

Implantée récemment en ZFU, l'entreprise Dubellec s'est vu remettre le 1er prix du concours national « Entreprendre Villes et Quartiers ».

Mode d'emploi

Dispositifs Zone Franche urbaine : Deux régimes successifs

Le 14 novembre 2006, lors de sa visite à Amiens, le Président de la République Jacques CHIRAC participait à une réunion de dialogue avec des acteurs économiques et sociaux de la Zone Franche Urbaine, marquant ainsi les 10 ans de la décision de création d'une ZFU sur le quartier d'Amiens Nord.

•Deux régimes successifs :

Rétablir l'équité territoriale et créer de l'emploi, en favorisant l'implantation et le maintien des petites entreprises dans les quartiers, telles sont les ambitions de ce premier dispositif de 1997 créant les quarante quatre premières Zones Franches au niveau national, dispositif relancé en janvier 2002.

En effet, la loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine du 1er août 2003 vient modifier le régime d'exonération des entreprises et élargir la notion de public prioritaire. Les habitants des Zones Urbaines Sensibles peuvent désormais bénéficier d'emplois, pris en compte pour l'attribution d'exonérations sociales et fiscales aux entreprises intégrant le dispositif ZFU.

• Atouts et moyens mis en œuvre :

Ces régimes d'exonération ne concernent que les petites et moyennes entreprises. Le pourcentage d'emplois à destination des habitants des quartiers varie selon la date d'implantation ou de création de l'entreprise :

• Premier dispositif : L'entreprise se doit d'employer un cinquième de ses salariés parmi les habitants de la Zone Franche Urbaine.

• Deuxième dispositif : Un tiers des salariés devra être issu des quartiers reconnus comme Zones Urbaines Sensibles. Sur Amiens, trois quartiers sont concernés : Amiens Nord, Etouvie et Sud Est.

Les collectivités locales accompagnent ces dispositifs de programmes d'action : rénovation urbaine, accès prioritaire à la formation professionnelle et à l'emploi, construction d'équipements publics et dispositifs d'accompagnement à la création ou l'implantation d'entreprises.

• En pratique :

Les entreprises souhaitant s'implanter sur la ZFU d'Amiens Nord disposent ainsi d'un parc immobilier important, mis à leurs dispositions : hôtels d'entreprises, villages PMI TPE, pépinière et terrains sur la Zone Industrielle.

Lors de la constitution de leur dossier, elles bénéficient de l'accompagnement du service de Développement Économique d'Amiens Métropole et sont orientées vers l'Antenne Emploi Formation d'Amiens Nord et la Maison de l'Emploi et de la Formation pour leur recherches du personnel.

Zoom sur

CORIOLIS SERVICE

Séverine SAVOYE, Responsable du recrutement sur le centre d'appels d'Amiens et Sophie SELLIER, Assistante Recrutement ont accepté de répondre à nos questions

Pouvez-vous nous présenter Coriolis Service et le centre d'appels d'Amiens ?

« Coriolis s'est implanté sur Amiens en 1999. Nous avons démarré avec une équipe d'une trentaine salariés. Notre centre d'appels a rapidement évolué au niveau des effectifs. Aujourd'hui nous sommes 550 employés sur Amiens. Coriolis Service est spécialisé dans la relation clients à distance. Nous sommes prestataires de services pour Orange, ADL-Partner (groupe de presse), EDF et Coriolis Télécom, pour lequel nous assurons les ouvertures de ligne et le service de fidélisation. »

Pouvez-vous me parler des recrutements en cours ?

Nos prochains recrutements s'effectuent de fin janvier à fin mars par groupe de 14 personnes maximum. Aujourd'hui, nous nous appuyons principalement sur un partenariat avec la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois, l'ANPE et sa plate-forme de vocation. Nous leur faisons confiance pour mobiliser d'autres partenaires tels que la Mission Locale du Grand Amiénois, l'AFIJ et Cap Emploi.

Nous avons mis en place une nouvelle organisation au niveau du recrutement. Celui-ci débute par des informations collectives à la Maison de l'Emploi et de la Formation, à la fin desquelles nous présentons nos métiers et la Société, ensuite la plateforme de vocation informe les personnes intéressées sur le processus de recrutement par tests. Auparavant, nous travaillions séparément avec ces deux structures, mais dans la même logique. Nous avons donc sollicité tous les intervenants pour les réunir. Nous commençons des journées d'informations collectives organisées à la Maison de l'Emploi et de la Formation sur le métier de « Conseiller Clients ». Cela permet une motivation supplémentaire et une meilleure connaissance du métier pour les candidats.

L'important, c'est qu'ils intègrent les aptitudes et les contraintes de celui-ci : aisance relationnelle, bonne élocution, connaissance de l'outil informatique, disponibilité, travail en équipe et goût du challenge. Nous avons beaucoup d'objectifs internes au quotidien. Les chefs d'équipe sont là pour les transmettre et faire monter en compétence leurs collaborateurs. Nous ne cherchons pas forcément un sens commercial prononcé, mais pour autant, nous avons un rôle de vente conseil.»

Quelle est pour vous « le plus » de la méthode par habilité ?

«Elle nous permet de gagner du temps. Auparavant, nous organisions 2 ou 3 réunions collectives de pré-recrutement par semaine au sein de notre structure. Aujourd'hui, cette partie de pré-sélection est déléguée, puisqu'elle s'effectue par les tests de la plate-forme de vocation. Lors de l'entretien d'embauche, nous validons la motivation du candidat pour le poste.

La démarche préalable d'information sur le métier nous paraît un atout supplémentaire dans la procédure de recrutement. La Maison de l'Emploi et de la Formation sensibilise les candidats sur les compétences d'un téléacteur»

Quelle est la nature des contrats proposés ?

«Nous proposons essentiellement des CDI temps plein avec une amplitude horaire maximum de 8 à 23 heures.

Les nouveaux salariés intègrent la société en suivant une formation interne de au produit avec une période de tutorat sur le plateau.»

A noter

Voici la liste des référents PLIE pour l'année 2008

STRUCTURES	REFERENTS	TELEPHONE
AAJ	Francine CAUDROIT	03-22-66-48-48
AAJ	Sylvie LASNIER	03-22-66-48-48
AEF Nord	Filipe CATARINO	03-22-66-10-60
AEF Sud Est	Séverine DORE	03-22-46-23-64
AEF Etouvie	Nathalie PASCAL	03-22-69-26-06
RETRAVAILLER	Amélie GOULARD	03-22-22-37-77
CAP FORMATION	Candy BAILLEUL	03-22-72-47-62
CIDF 80	Cindy LEGRAND	03-22-22-01-94

Agenda

Samedi 9 février 2008
Journée Portes ouvertes
CFAI de la Somme

Lundi 11 février 2008
Table Ronde FACE à la Maison de l'Emploi et de la Formation de 10h00 à 12h30

Mercredi 13 février 2008
Table Ronde FACE - IFRIA à la Maison de l'Emploi et de la Formation de 8h30 à 12h30

Jeudi 14 février 2008
Info Coll sur les TIC avec Coriolis à la Maison de l'Emploi et de la Formation pendant la journée

Mardi 19 février 2008
Table Ronde FACE - Cannelle et Cumin à la Maison de l'Emploi et de la Formation de 8h30 à 12h30

en bref !

Mars 2008 N°3

Bulletin d'information interne à la Mission Locale et à la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois

Sommaire

Edito 1

A la une 1

«DONNER POUR RÉUSSIR» : 7 ème Promotion JOB ACADEMY

Actualités 2

Le FIPJ RESTAURATION : Un pas vers la formation

Parole à 2

HERVÉ MARC, Directeur de la BOUTIQUE DE GESTION DE LA SOMME

Evénement 3

Le stage en immersion professionnelle : Un outil au service des jeunes

Portrait 2

Ophélie 21 ans

Mode d'emploi 3

La prise en charge du public en situation de handicap

Chiffres Clés 3

Zoom sur 4

l'Entreprise d'insertion le Relais de Flixecourt

Agenda 4

A noter 4

AGDEM

Edito

«Il n'existe pas d'individu sans projet » voilà ce qu'affirmait Hervé Marc, Directeur de la Boutique de gestion de la Somme, lors de notre rencontre pour la préparation de ce troisième numéro.

Or, notre expérience professionnelle nous confronte chaque jour à des jeunes en échec scolaire après une orientation non choisie, des individus sans projet ou des adultes souhaitant changer de métier. Nous disposons d'un grand nombre d'outils destinés à les aider à définir et valider un nouvel objectif professionnel. Selon le diagnostic posé, nous leur proposons un travail d'orientation, des périodes d'immersion en entreprise, un bilan de compétences, une formation découverte des métiers...

Le choix d'une activité implique parfois un projet de vie, cette réalité l'est d'avantage lors d'une création d'entreprise. Nous avons choisi de donner la parole ce mois-ci au Directeur du 1er réseau national d'accompagnement des créateurs d'entreprises.

Les autres sujets abordés ont tous comme point commun de vous présenter des actions et des initiatives destinées à accompagner les individus dans la construction de leur propre chemin.

A la une

« DONNER POUR RÉUSSIR » : 7 éme Promotion JOB ACADEMY

« Nous allons accompagner les participants, leur donner des conseils sur la manière de se présenter lors des recrutements, grâce à des simulations d'entretien et des ateliers, et surtout les aider à affirmer leur personnalité ». C'est ainsi que Stéphane Maillard Directeur du Mac Donald, rue de la Défense Passive, définit son engagement de parrain de la 7e promotion de la Job Academy.

Financée par le Fond Social Européen, l'Etat et la Région, cette action portée par le club d'entreprises FACE Grand Amiens démarre aujourd'hui pour douze jeunes et adultes habitant les zones urbaines sensibles. Opérationnel depuis 2006, ce projet s'adresse à des personnes qualifiées, motivées et prêtes à s'investir et s'appuie sur un large réseau d'entreprises. Rachid 25 ans recherche un emploi de comptable, il témoigne « lors de l'entretien avec Elise Vermeulen « la job actrice », j'ai appris qu'ils nous mettaient en contact avec les entreprises, cela permet d'élargir son réseau et de se faire connaître ». Mais l'implication des parrains et des adhérents de FACE dépasse cette notion, ils mettent également leur expertise en matière de recrutement au service des jobbers. A la suite du premier regroupement collectif, Gil Christ 20 ans, orienté par sa conseillère Mission Locale, nous livre ses premières impressions « Cela va nous donner des techniques de recherche d'emploi et des conseils sur le comportement à adopter lors de nos entretiens de recrutement. Ce matin, j'écoutais le parrain de la promotion nous expliquer comment montrer sa motivation, cela m'a appris quelque chose ».

Durant une année, en partenariat avec Manpower, FACE offre à ses jobbers un outil performant, alternant des temps collectifs et un suivi individuel, des rencontres avec les employeurs et le dynamisme de son réseau d'entreprises.

Tout le monde sort gagnant de ces échanges : les entreprises découvrent un public motivé et prêt à s'investir, les jobbers développent leur potentiel et bénéficient des meilleurs atout pour accéder à l'emploi. Stéphane Maillard parrain de la dernière promotion conclut «c'est la 3ème session à laquelle je participe... j'ai déjà employé six jobbers de la promotion précédente. Depuis, ils sont tous en CDI dans notre restaurant. Cette année, Job Academy devrait permettre à trente demandeurs d'emploi de s'ouvrir à d'autres perspectives professionnelles.»

Actualités

Le FIPJ RESTAURATION : Un pas vers la formation

Jennifer, Sonia, Céline, David, ces quatre jeunes s'initient aux métiers de la restauration sous la conduite de leurs formateurs. Ils appartiennent au groupe de 17 jeunes participant à l'action FIPJ (le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes) Cook'in, financée par la DDTEFP. Accueillis dans les nouveaux locaux de l'organisme de formation, rue Pinceau, les jeunes découvrent les métiers de service en salle et en cuisine par des travaux pratiques encadrés par des anciens professionnels. Ils disposent de véritables plateaux techniques et d'une cellule d'application.

Orientés par leurs conseillers de la Mission Locale, ils effectueront, au cours de ces trois semaines, un stage en entreprise de quatre jours destiné à tester leur faculté d'adaptation aux conditions réelles d'exercice de ces professions et leurs capacités de travail.

Arnaud Clairet Directeur du centre précise « Tout va se jouer sur ces quatre jours. Il est important de préparer l'accueil des stagiaires sur les terrains de stage, en utilisant notre réseau professionnel ». Trois jours après le démarrage de cette action, il constate avec satisfaction la cohésion du groupe. Rappelant les objectifs précis de l'action, il souligne l'importance de responsabiliser les jeunes « Ils s'autogérent. Il n'y en a pas un qui ne participe pas. La restauration est un travail d'équipe ».

Les participants motivés serviront de vivier aux actions pré qualifiantes et qualifiantes. Neuf d'entre eux devraient intégrer début avril le label actif Cook'in, suite logique de leur parcours. Trois adultes participent également à la formation financée par le Conseil Régional, la DDTEFP et le FSE.

Dés le démarrage, les stagiaires sont parrainés par un employeur, prêt à les accueillir en stage et à leur offrir un contrat de professionnalisation. Arnaud Clairet rappelle « Avec l'ensemble des actions menées sur une année, nous ne pourvoyons que 60 % des besoins des employeurs de la restauration ».

Ce prochain label Actif spécialisé s'intègre à l'offre des «Actifs» financés par le Conseil Régional de Picardie : généralistes avec Ambia Conseil, le Centre Relais, Force Picardie, IFEP et spécialisé avec le Cardan, qui travaille autour de l'écriture.

Parole à

HERVÉ MARC, Directeur de la BOUTIQUE DE GESTION DE LA SOMME :

« La première richesse d'une société, c'est quand les individus ont un projet, après il faut l'amener dans le champs du possible »

Missions de la Boutique de Gestion

« Derrière toute création d'entreprise, il y a un projet de vie. La philosophie de la Boutique de Gestion est de donner à tous une chance de pouvoir étudier leurs projets. L'individu en difficulté sociale n'est pas toujours en situation psychologique de s'identifier à un statut d'entrepreneur. Or, l'entreprise est accessible à tous. C'est aussi un lieu de développement personnel. A travers son accompagnement, notre structure propose une démarche pédagogique qui permet d'analyser la faisabilité du projet. Grâce à des apports techniques, le créateur dispose d'éléments objectifs pour prendre sa décision. Notre charte globale repose sur l'initiative et la solidarité. »

Partenariat Boutique de Gestion et Mission Locale

« La Boutique de Gestion de la Somme et la Mission Locale du Grand Amiénois sont déjà liées par une convention nationale. En associant les techniques et les cultures différentes de ces structures, un nouveau projet commun tente de répondre à la problématique complexe des quartiers. L'innovation principale s'inscrit dans la démarche de sensibilisation des professionnels. Avant de commencer à mobiliser le public des quartiers, c'est aux différents intervenants qu'il faut apporter une autre vision de l'entreprise et et du potentiel des jeunes vis-à-vis de la création. . Une fois le public repéré, l'utilisation de notre outil « Balise » aide l'émergence d'un projet. La suite du parcours s'articule autour de cinq modules : apports théoriques, travail en groupe, suivi individuel technique, atelier savoir être et découverte de l'entreprise. »

Partenariat Boutique de Gestion et Maison de l'Emploi et de la Formation

« Aujourd'hui, de nombreux partenaires souhaitent une évolution du développement économique grâce à l'accroissement du nombre de créations d'entreprises. Or, le diagnostic posé sur le territoire du Grand Amiénois révèle l'existence d'un nombre suffisant d'outils mais à un nombre trop faible de porteurs de projet. Partant de ce constat, la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois, compétente en la matière, développe actuellement une action de sensibilisation et d'émergence de projet qui utilisera notre outil « Balise ». »

BOUTIQUE DE GESTION DE LA SOMME

Dispositifs

Le stage en immersion professionnelle : Un outil au service des jeunes

Teddy 18 ans vient de signer une convention de stage d'immersion en entreprise avec une concession automobile. Pendant 10 jours, il va découvrir le métier de magasinier et se familiariser avec le monde de l'entreprise. Il définit avec sa conseillère CIVIS les objectifs de ce stage. « Je souhaite être sûre du projet professionnel du jeune, même s'il est déjà positionné et retenu sur la prochaine session de formation de l'IPFAC » explique-t-elle. De son côté, Teddy souhaite se faire connaître : « j'espère pouvoir participer à quelques tâches, j'ai envie de montrer ma motivation à l'entreprise ».

Facile à mettre en œuvre, cette convention d'observation en milieu professionnel permet au jeune bénéficiaire du programme CIVIS de se confronter aux conditions réelles de la vie en entreprise et de valider une orientation professionnelle. Durant cette période n'excédant pas dix jours, le jeune bénéficie de la couverture du régime général de sécurité sociale et d'une assurance en responsabilité civile souscrite par la Mission Locale.

Cet outil peut également être utilisé en amont d'un recrutement et permettre à une entreprise de s'assurer de la motivation et des aptitudes d'un jeune. Intégré au Pôle Dynamique Emploi de la MEF, Jérôme 19 ans vient d'être embauché en contrat Initiative Emploi au sein d'une entreprise de maçonnerie générale, à la suite de son stage d'immersion en entreprise.

La conseillère du Pôle Dynamique Emploi, à l'origine de la mise en relation, précise : « La période de stage nous permet de vendre la candidature à l'entreprise et aussi au jeune de faire ses preuves, la facilité de mise en œuvre de la convention encourage l'entreprise dans l'accueil des stagiaires. »

Portrait

Ophélie 21 ans

«J'ai effectué des études de secrétariat mais cela ne me plaisait pas. A la fin de ma scolarité, sur les conseils d'amis, je me suis adressée à la Mission Locale afin d'être aidée dans mon orientation professionnelle.

Avec la conseillère, j'ai passé quelques tests afin de déterminer les domaines qui me correspondaient et élaborer un projet professionnel dans le secteur de l'animation auprès d'enfants.

Tant qu'on n'a pas été sur le terrain, c'est assez difficile de se faire une idée concrète sur le métier.

Après des candidatures auprès de plusieurs associations, j'ai obtenu un stage de 10 jours au sein de l'association Alco. Bien accueillie, j'ai participé à l'accompagnement périscolaire et à des activités de loisirs durant les vacances. Les professionnels ont validé mes aptitudes dans la relation aux enfants et m'ont encouragée.

Enrichie et confrontée dans mon projet, je suis sur le point de m'orienter vers un BAPAT. »

Chiffres clés

Focus sur les Travailleurs Handicapés :

- + de 9500 DEFM TH à fin 2006 en Picardie représentant 7,5% de la demande d'emploi globale (DEFM Tous Publics).

En 2006, sur le Bassin d'Emploi d'Amiens :

- 1/3 des DEFFM TH à plus de 50 ans (soit 2 fois plus que pour la DEFM TP).

- Majoritairement des hommes (52,1%), mais les femmes sont proportionnellement plus nombreuses (47,9%) que sur le Département (42%) et la Région (39%).

- 44,2% des DEFM TH sont non diplômés (28 % pour les DEFM TP)

- 53,3% des DEFM TH ont plus d'un an d'ancienneté sur le marché de l'emploi (contre 38,5% pour les DEFM TP)

Sources : ANPE, Traitement GIP CARMEE - Agefiph. Chiffres 2007 en cours de traitement.

Mode d'emploi

LA PRISE EN CHARGE DU PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Depuis 2007, l'espace multimédia de la Maison de l'Emploi et de la Formation offre au public atteint d'un handicap, un outil informatique adapté, financé par l'AGEFIPH. Des informations collectives sont actuellement organisées par la Mission Locale afin de sensibiliser les jeunes en situation de handicap au nouveau dispositif d'accompagnement destiné aux jeunes bénéficiant du statut de travailleurs handicapés et visant à l'accès aux contrats en alternance ou les positionner sur des formations adaptées. Depuis leur création, nos deux structures ont toujours accordé une attention particulière à l'accueil et au suivi de ce public, dont le handicap est souvent synonyme de discrimination en matière d'insertion professionnelle.

Agnès DEFIVES et Peggy SGHAYRON sont respectivement les conseillères référentes pour la Maison de l'Emploi et de la Formation et la Mission Locale, de cette thématique. Elles assurent l'interface avec les différents organismes intervenant auprès de ce public : Maison Départementale des personnes handicapées, AGEFIPH ou encore Cap Emploi..., et animent le partenariat.

De part nos compétences respectives, la prise en charge est différente selon les structures. Les demandeurs d'Emploi bénéficiant d'une reconnaissance du statut de travailleurs handicapés en milieu ordinaire pourront ainsi entreprendre un bilan d'orientation avec un des conseillers professionnels de la Maison de l'Emploi et de la Formation ou être intégrés au Pôle Dynamique Emploi, sans substitution au suivi de Cap Emploi. Pour les jeunes de 16 à 25 ans, la conseillère psychologue référente de la Mission Locale assure l'accompagnement des jeunes travailleurs handicapés orientés en ESAT et intervient en renfort des conseillers dans l'accompagnement aux démarches et valorisation des candidatures.

Pour nos deux structures, une même philosophie demeure : accompagner et aider à insérer un individu exposé à une situation handicapante face à l'emploi.

Zoom sur

l'Entreprise d'insertion le Relais de Flixecourt

Ce mardi matin, dans les anciens entrepôts de Stella Europe à Flixecourt, deux hommes déchargent les sacs de vêtements et de chaussures collectés par le Relais à nos domiciles et dans les différents conteneurs. D'autres salariés les disposent ensuite sur le tapis de tri. Les vêtements subissent alors une classification qualitative avant de connaître divers destins. Plus de 20 000 tonnes de textiles sont traitées chaque année par les salariés des 15 Relais en France et à l'étranger. 70% des vêtements collectés connaissent une seconde vie : 60 % est transformé en chiffons industriels ou en produits d'isolant écologique, 30% part à l' export dans les pays en voie de développement et favorise le développement durable, enfin 10 % est revendu à bas prix dans les boutiques du réseau « Ding Fring ».

Réconcilier logique sociale et logique économique

Créé en 1984 à Bruay la Buissière, le premier centre Relais est issu du mouvement Emmaüs qui, constatant l'effectif croissant de personnes en situation précaire frappant à la porte des communautés, décida d'apporter aux jeunes et aux adultes une réelle solution de réinsertion par le travail et favoriser le retour dans les entreprises classiques.

Au Relais de Flixecourt, établissement secondaire de la SCOP du Nord, 19 personnes en Contrat d'insertion à durée déterminée, encadrées par le responsable d'établissement, perpétuent la philosophie de Pierre Duponchel fondateur de cette filière de récupération textile : « Mettre l'économie au service de l'Homme » et réconcilier logique sociale et logique économique. Le plus jeune a 20 ans, le plus ancien 52 ans, ils ont en commun la volonté de sortir de la précarité.

Recrutement et accompagnement dans l'emploi

Vincent Gambier, le responsable explique « Nous ne leur demandons pas forcément ce qu'ils ont fait auparavant. Ils doivent cependant répondre aux critères de l'insertion par l'activité économique (Bénéficiaires des minima sociaux, Demandeurs d'Emploi de longue durée, jeunes CIVIS). Le recrutement favorise les candidatures spontanées. « Ici c'est simple, les personnes viennent déposer un CV, puis nous relancent » précise Vincent GAMBIER. Les nouveaux salariés sont formés en interne pendant 6 semaines au Relais de Bruay la Buissière afin de connaître les différents postes.

Un accompagnement dans l'emploi est assuré tout au long du contrat (2 ans maximum) afin de favoriser l'insertion professionnelle. Vincent GAMBIER explique « en fonction du projet, j'active les réseaux de partenaires, nous sommes capables de détecter les besoins et les problématiques individuels, pour ensuite coordonner les interventions de différents professionnels ».

Perspectives

Pour 2008, le centre de Flixecourt espère l'installation d'un second tapis de tri et la mise en place d'activités annexes comme la coupe de tissus.

A noter

AGDEM : FACILITATEUR DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Créé en 2006 par l'association Agena, cet atelier d'insertion propose aux personnes au revenu modeste plusieurs formules de déménagement à faible coût, favorisant leur mobilité géographique. Parallèlement, une équipe de femmes et d'hommes, employés en contrat d'avenir ou en contrat d'accompagnement à l'emploi acquiert une nouvelle expérience professionnelle et se forme aux métiers du déménagement avec le concours de l'AFT IFTIM.

Cette action, financée par le Fond Social Européen, l'ACSE, la Fondation de France (achat du véhicule), la Fondation des chèques déjeuners et la Caisse d'Epargne, mobilise le réseau d'accueil et des travailleurs sociaux pour le montage des dossiers d'aide, auquel le client peut prétendre.

80 % des clients sont des mères isolées, mais cette prestation de services est accessible à toute personne relevant d'un contexte social particulier (jeune, étudiant, demandeur d'emploi, personne handicapée...) et ne dépassant pas 1500 euros de revenus mensuel. Une partie des frais demeure à la charge de la personne, qui s'engage au respect d'un échéancier financier.

Au niveau national, AGDEM est aujourd'hui le seul atelier d'insertion avec la spécificité de clients cibles dont la solvabilité a été garantie.

Contact : AGDEM Tél. : 08202224022 OU 060330058624 - Site : www-agdem.org

Agenda

Lundi 31 mars 2008
Info Collective sur la création d'entreprise avec J'entreprends en Somme de 14h00 à 16h00

Mercredi 2 Avril 2008
Table Ronde avec FACE - Entreprise O2 à la Maison de l'Emploi et de la Formation à partir de 9h30

Jeudi 3 Avril 2008
Table Ronde FACE - Auchan à la Maison de l'Emploi et de la Formation de 9h30 à 12h30

Jeudi 3 et Vendredi 4 Avril 2008
Session d'intégration au Centre de 2ème Chance à Doullens, Contact: François. Limousin -Mission locale

Lundi 14 Avril 2008
Info Collective sur Comport'in à l'AGORA de Doullens à 14h00 pour public féminin

Lundi 28 Avril 2008
Réunion sur la création d'entreprise avec J'entreprends en Somme de 14h00 à 16h00

en bref !

Avril 2008 N°4

Bulletin d'information interne à la Mission Locale et à la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois

Sommaire

Edito 1

A la une 1

Les nouvelles pratiques de recrutement : Phénomène de mode ou évolution nécessaire ?

Portrait 2

Corinne, Secrétaire comptable

Action 2

COMPORT'IN : Réussir son intégration en entreprise

Zoom sur 4

Le « savoir-être » validateur du « savoir-faire »

Parole à 2

Claude Leboue Chef de l'entreprise Cynergie

Formation 3

Démarrage du Parcours vers la Qualification Maçon, Option Briquetage

Agenda 4

A noter 4

AREP St Pierre

Edito

Durant les années 1980-90, nous avons assisté à une uniformisation des procédures de recrutement, s'appuyant sur une codification sociale pré-définie. Cette évolution accordait ainsi une place prépondérante aux techniques de recherche d'emploi. Or le choix final d'un candidat par un employeur a toujours une part de dimension humaine.

Tout récemment, de nouvelles pratiques de pré-recrutement sont apparues, plaçant la rencontre des parties, au centre de la procédure. Ces formules du « dix minutes pour convaincre » viennent d'être expérimentées lors du premier Quai de l'Emploi organisé par l'ANPE et d'une opération de Speed Jobbing organisée par la Maison de l'Emploi et de la Formation. On peut s'interroger : assiste-t-on à un simple phénomène de mode ou sommes-nous face à une évolution rendue nécessaire afin de recréer des espaces de rencontres au cœur des recrutements ?

Au-delà de ce questionnement, nos deux structures sont depuis longtemps conscientes de l'importance de la corrélation entre compétences et savoir-être, afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi de nos publics. Pour illustrer cette réalité, nous avons donné la parole à Sophie CAZALIENSKI de Métamorph'ose et recueilli le point de vue de M.LEBOUE, patron d'une PME. Nous vous présenterons également l'action Comport'in mise en place par la Mission Locale sur l'antenne Emploi Formation de Doullens.

A la une

Les nouvelles pratiques de recrutement : Phénomène de mode ou évolution nécessaire ?

Installé à l'un des espaces multimédia de la Maison de l'Emploi et de la Formation, Thierry 24 ans se concentre pour la dernière partie de son Speed Jobbing : une évaluation informatique.

Permettre au public en recherche d'Emploi de passer l'ensemble des étapes de sélection en un même lieu et sur une courte période, tel est l'objectif de cette première opération menée en collaboration avec la Société Adia.

Le même jour, quai Bélu à Amiens, Mathieu 23 ans a dix minutes pour convaincre la Responsable d'un restaurant gastronomique de sa motivation et de la valeur de sa candidature pour un poste d'apprenti cuisinier. Il participe au premier Quai de l'Emploi, né de la volonté de valoriser l'image des métiers de la restauration et d'offrir aux demandeurs d'emplois de réelles opportunités de contrats de travail. Une centaine d'offres d'Emploi, 27 employeurs présents et 400 rencontres potentielles, ce sont là les clés de la réussite de ce forum de 2 jours.

L'élément phare de ces deux opérations est la rencontre candidat /recruteur, lors d'un entretien individuel de 10 minutes. Ces nouvelles pratiques de recrutement : sont-elles un phénomène de mode, calqué sur les speed dating ou une évolution nécessaire ?

Chacune des parties prenantes leur trouvent des avantages. Mathieu, candidat à un apprentissage en cuisine, témoigne : « J'ai rendez-vous dans quelques minutes avec la responsable du restaurant « Le Vivier », mais je dois également avoir des entretiens avec ceux du « Steak Easy », de l'« Himalaya » et du « Vert Galant ». Je

prends un maximum de contacts ». Il ajoute : « le principe du speed jobbing est intéressant, cela fait travailler le feeling avec les employeurs. C'est aussi un bon entraînement ». M. Domart, gérant de deux restaurants et participant du Quai de l'Emploi, souligne le gain en temps et en efficacité, pour les recruteurs : « Lors de ce forum, les employeurs consacrent exclusivement leur temps, durant une journée, à une pré sélection. On va à l'essentiel, on a le choix...J'ai pu rencontrer des jeunes partie prenante, motivés. Tout le monde va dans le même sens. Cela correspond tout à fait à nos besoins ». Pour Corinne Duhayon, Responsable Régionale d'Adia, l'opération menée sur les métiers du tertiaire est importante : « C'est une première sur le bassin Nord Est, l'objectif était de valider l'organisation, voir si elle était duplicable auprès d'autres Maisons de l'Emploi et dans d'autres secteurs d'activités ».

Face à ce succès, le forum « Recrutement par l'Intérim » renouvelle la formule : « 10 minutes pour convaincre un employeur » le 23 avril prochain au sein de l'ALE...

Portrait

Corinne, Secrétaire comptable, 42 ans
Accompagnée par le Pôle Dynamique Emploi de Doullens
Participante du speed jobbing Adia

« Après différentes expériences professionnelles, en tant que secrétaire administrative et comptable dans la grande distribution et la formation, j'ai pris un congé parental de trois ans. A la fin de celui-ci, j'ai souhaité intégrer le Pôle Dynamique Emploi en janvier 2008.

Je considère que tout va être mis en œuvre pour aider les personnes dans leur recherche d'emploi. Dans le cadre de ce suivi, la mise en condition est importante, cela me permet de prouver ma motivation et d'être mise en relation avec des employeurs.

En février dernier, j'ai accédé à un contrat de travail de 10 heures par semaine en tant qu'adjoint économe à l'institut médico-psychologique de Lucheux.

Pour cette action avec Adia, j'ai été contactée par téléphone par mon conseiller de la Maison de l'Emploi et de la Formation sur Doullens. C'est plus efficace de passer l'ensemble des étapes de pré sélection en même temps. J'ai obtenu un deuxième rendez-vous avec la chargée de recrutement d'Adia, cela va me permettre d'avoir une chance supplémentaire de trouver un contrat de travail à temps plein. »

Action

COMPORT'IN : Réussir son intégration en entreprise

Trop souvent, l'entreprise ressemble à une autre planète pour les jeunes. Afin d'optimiser leurs chances d'intégration et de réussite, 10 jeunes filles participent, depuis le 21 avril, à une action Comport'in, organisée pour la première fois sur l'Antenne Emploi Formation de Doullens.

Expérimentée depuis 2007 par la Mission Locale du Grand Amiénois , cette prestation permet à des jeunes pré-qualifiés de découvrir, en collectif, le fonctionnement et les attentes d'une entreprise au travers d'un outil ludique, conçu par la société KELJE production. Durant cinq semaines, ils identifient les droits et les devoirs d'un salarié. Un stage d'immersion en milieu professionnel, de quinze jours, clôture l'action.

Quatre conseillers de la Mission Locale sont formés à cette méthode originale, afin d'assurer l'animation, en interne, des différents groupes. Evelyne FARGEAUD, Responsable de l'antenne de Doullens anime cette quatrième session financée par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité et par le Fonds d'Aide aux jeunes en difficulté du Conseil Général.

Les jeunes participent également à un atelier de développement des savoir-être, animé par une prestataire. Ils prennent conscience de leurs atouts, de leurs freins face à l'emploi et développent leur confiance en eux. Sandra, une des participantes à une session précédente, résume : « Cela fait plaisir de se savoir employable, de sortir de la routine. Personnellement, je restais chez moi... ».

Zoom sur

Le « savoir-être » validateur du « savoir-faire »

Depuis plus de 15 ans, Sophie Cazalienki intervient auprès du public des différentes structures d'insertion professionnelle et autres, afin d'accompagner les personnes en recherche d'emploi, à s'affirmer. Nous l'avons rencontrée :

« L'importance de la dimension humaine dans un recrutement »

« En 1993, lors de la création de mon activité, il y avait pour moi comme une évidence, quand on parlait de technique de recherche d'emploi et de parcours d'insertion professionnelle, la dimension humaine n'apparaissait pas de manière lisible. En 1995, un partenariat avec le PLIE s'est établi et n'a cessé d'évoluer. Cela répondait à une demande non formulée par le public : jusqu'alors, il n'y avait pas d'espace réservé à une sensibilisation au savoir-être. Cette action a ensuite été reprise au sein du dispositif jeune.

Le public de la Mission Locale est souvent étonné par la nature de la démarche. Ce n'est pas simple de dire à son conseiller combien le manque de confiance en soi représente un frein à l'accomplissement des différentes étapes de son parcours.

« Développer sa conscience et sa confiance pour avancer »

Ce public vit souvent des situations d'insécurité qui limitent son positionnement dans son parcours et dans sa projection formation emploi.

A titre d'exemple, un jeune qui n'a pas confiance en lui, peut travailler son projet pendant plusieurs mois, sans résultat. Le problème est lié à la relation qu'il entretient avec lui-même. Il risque ainsi de construire un projet sous influence ou par défaut. Ce choix le mettra en difficulté par rapport à la formation, dans l'apprentissage et dans les relations inter personnelles.

« Déroulement et apports d'un atelier »

Chaque prestation démarre par une sensibilisation collective. Les participants prennent conscience de l'importance de leur propre fonctionnement de leurs mécanismes et de leurs répercutions dans les différentes étapes du parcours (projet, formation, validation, TRE, emploi).

La dimension collective dépersonnalise le défaut d'affirmation personnelle. Cette étape est nécessaire pour entrer dans la logique de travail, pendant laquelle le jeune considère sa part de responsabilité dans le mode de fonctionnement qu'il opère et ce que cela engendre comme incidence dans son parcours. Sur cette phase de travail, les jeunes réalisent également que la relation intra personnelle conditionne leur représentation sociale. A chaque étape, ils comprennent les exigences du recrutement qui reposent sur la ressource humaine, facteur déterminant dans la production de l'activité travail en référence aux capacités liées à l'emploi.

Il est souvent difficile pour la plupart, d'associer le savoir-faire et savoir-être et un lien avec la sphère économique.

La démarche collective se poursuit par des séquences individuelles qui reposent sur les objectifs de travail que les jeunes ont préalablement défini.

« Un travail nécessaire à tout public »

Cette prestation est proposée aux jeunes diplômés et adultes, au sein de la Maison de l'Emploi et de la Formation. Ce public est pleinement conscient, de part son expérience, de la nécessité d'engager une démarche propre à s'affirmer personnellement, pré-requis qu'ils estiment déterminant pour prétendre être employable, envisager l'entretien comme une opportunité et non comme une épreuve, afin d'être force de proposition dans la déclinaison de leur identité professionnelle. »

Sylvain – 25 ans – jeune diplôme en DESS productions végétales et industries agroalimentaires témoigne :

« L'atelier « Rebondir » apporte des éléments indispensables à la réussite d'un entretien d'embauche, puisqu'il me permet de prendre en compte l'aspect « ressource humaine ». Cet atelier montre l'importance de l'estime de soi aussi bien pour moi, que pour les personnes qui me reçoivent en entretien, car cela permet de les sécuriser au-delà des compétences techniques.

Cette prestation est très enrichissante car elle permet de confronter des expériences différentes au travers de témoignages de personnes venant d'horizons variés. Cela montre que je ne suis pas seul à affronter des difficultés.

Ce module me sert aujourd'hui à prendre confiance en ma valeur, ce qui me permettra de mieux me valoriser face à un recruteur. Cet outil me servira dans le future à affronter des situations difficiles.

C'est un module indispensable, qui devrait être proposé plus tôt. »

Parole à

Claude Leboue Chef de l'entreprise Cynergie

Installé, avec son associé M.Brunel, depuis 20 ans à Ailly sur Noye, Claude Leboue dirige une PME de 18 salariés (dont deux apprentis), aux multi–compétences en électricité (du bâtiment et industrielle) et éclairage public, ainsi qu'en électronique : vente d'électroménager, sonorisation et éclairage professionnel. Nous l'avons interrogé sur son expérience des recrutements, des rapports professionnels et de l'intégration en entreprise.

Comment organisez vous vos recrutements ?

« Ma façon de recruter sur mon secteur est différente de celle de mon associé, qui exerce dans un secteur très spécifique (électronique, sonorisation et éclairage professionnel). Ceux qui travaillent avec moi sont tous plus jeunes. Nous avons toujours formé des personnes en apprentissage. Notre structure en emploie toujours un ou deux en alternance sur des périodes de 2 à 4 ans. A une époque, nous avions même un jeune en pré apprentissage. Ma participation régulière à des jurys d'examens et l'accueil de stagiaires en formation initiale me permettent également de découvrir des jeunes et d'échanger avec leurs professeurs.

En septembre prochain, nous allons embaucher un jeune préparant un bac professionnel. Il a déjà effectué ses stages pratiques dans notre entreprise, ce qui présente un avantage certain.

Quand, je recrute une personne, je ne cherche pas forcément la compétence. Il est préférable d'avoir une personne motivée.

Par exemple, nous avons eu un jeune qui après avoir suivi un CAP BEP d'électricien n'a pas exercé ce métier durant plusieurs années après sa scolarité. Il a réappris les gestes professionnels au sein de notre équipe et a évolué progressivement.

Comment organisez-vous l'intégration de vos nouvelles recrues ?

« Je commence à faire la présentation de l'entreprise. Chaque nouveau salarié (pour les monteurs) a sa tenue et sa propre boîte à outils. Je ne laisse jamais un de mes jeunes tout seul sur un chantier. Tous les matins, je vois mes gars, avant de partir sur les chantiers et nous formons les équipes. Nous opérons une mixité au sein des groupes, ce qui permet la transmission de savoir-faire. Ils s'organisent ensuite entre eux, je n'interviens que très rarement.

Pour les jeunes apprentis, le CFAI assure un suivi. La grande difficulté demeure l'absentéisme. Mais à partir du moment où vous les encadrez, cela se passe bien. »

Avez-vous connu des expériences d'intégration délicates ?

A une période donnée, nous avons employé une personne qui avait été à son compte, avant d'intégrer l'entreprise. Il s'est retrouvé avec des salariés de 20 ans plus jeunes que lui. Des tensions sont apparues au sein de l'équipe. Les rapports ne sont pas les mêmes selon la taille de la structure. Au sein d'une PME, comme la notre, les écarts d'âge sont difficiles à gérer. »

Est-il facile de fidéliser ses employés ?

« L'image du métier a bien évolué, avec la convention collective et l'outillage moderne. Notre activité « généraliste » en électricité est un plus pour nos jeunes apprentis. Certains choisissent de poursuivre leur parcours professionnel en en se spécialisant au sein d'une autre entreprise. Mes différents engagements patronaux permettent de replacer un jeune en fin de contrat, que je ne peux pas garder, grâce à mes contacts avec le réseau. Il y a une dizaine d'années, certains de mes salariés habitaient près d'Amiens ou d'Albert. Ils quittaient souvent notre entreprise au bout de trois ou quatre ans en raison du trajet quotidien. C'est toujours d'actualité. »

Formation

Démarrage du Parcours vers la Qualification Maçon, Option Briquetage

Février dernier à la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois : François Xavier Détré, Responsable de l'AREF BTP s'adressait à la vingtaine de participants à l'information collective du Parcours Vers la Qualification Maçon option Briqueteur. Sur un ton direct et dénué de toute langue de bois, il leur présentait les pré-requis incontournables pour intégrer cette formation. Il a insisté sur la motivation des candidats : « quand cela ne va pas, c'est toujours des problèmes de comportement ou des difficultés sociales, jamais de compétences. » Associée à l'ensemble des partenaires du réseau (Maison de l'Emploi et de la Formation,ANPE, Mission Locale), l'AREF a souhaité ainsi répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée, d'une dizaine d'entreprises, parties prenante du parcours.

Ce 21 avril, onze demandeurs d'emploi recrutés par les entreprises démarraient, à l'AFPA d'Amiens, la première étape de cette action en présence de tous les partenaires concernés par cette action. A l'issue de cette première étape, un contrat de professionnalisation de 17 mois leur sera proposé.

A noter

AREP St Pierre

Le 19 mai, l'AREP St Pierre propose sur Amiens une formation qualifiante de gardien d'immeuble de 6 mois. Ce secteur en pleine évolution connaît parfois des difficultés de recrutement dues à l'inadéquation du profil des candidats peu ou pas qualifiés. Cette initiative du Conseil Régional de Picardie devrait contribuer à améliorer la situation.

Agenda

Lundi 28 avril 2008
Info Collective sur la création d'entreprise avec J'entreprends en Somme de 14h00 à 16h00 à la MEF

Lundi 30 avril 2008
Information Collective PVE Technicien Supérieur Commercial à la MEF 9H30

Jeudi 15 mai 2008
Forum Emploi Formation de Flixecourt - Guichet Emploi

Lundi 26 mai 2008
Info Collective sur la création d'entreprise avec J'entreprends en Somme de 14h00 à 16h00 à la MEF

Mercredi 28 mai 2008
Atelier Balise «Emergence de projet» MEF à partir de 9h00

en bref !

Mai 2008 N°5

Bulletin d'information interne à la Mission Locale et à la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois

Sommaire

Edito 1

A la une 1

L'atelier « Première Démarche »

Initiative 2

« BALISE » Un outil original au service de l'emergence de projet

Parole à 2

Julie 21 ans - CIVIS - Participante à un mini bilan d'orientation

Dispositifs 3

Le PLIE d'Amiens Métropole : troisième protocole, l'âge de la maturité

Zoom sur 4

Le métier de gardien d'immeuble

Portrait 4

M.Dupuis, gardien d'immeuble

Agenda 4

A noter 4

ANACT - CESTP - ARACT

Edito

Avec le mois de mai, voici revenu le temps des forums, des portes ouvertes dans les organismes de formation et de la recherche pour une grande partie de notre public, d'une orientation professionnelle lui ouvrant de réelles perspectives d'emplois.

Afin de réaliser ce projet, certains se tournent ainsi vers la création de leur propre activité professionnelle. Une partie d'entre eux doit être accompagné pour réaliser son objectif, d'autres sont « des porteurs de projet » qui s'ignorent. Nous vous présenterons dans ce numéro, les ateliers « Première démarche » et « Emergence de projet», mis en place par la Maison de l'Emploi et de la Formation afin de proposer une réponse adaptée à chacun.

Pour le public jeune, une orientation réussie est le pré-requis indispensable pour l'insertion professionnelle. Nous avons recueilli le témoignage de Julie, qui participe actuellement à un mini bilan d'orientation, animé par une conseillère de la Mission Locale.

Parmi les métiers existants, celui de gardien d'immeuble est trop souvent mal connu du public. Nous avons souhaité connaître les réalités de la profession.

Enfin, nous reviendrons sur le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, qui entame son troisième protocole.

A la une

L'atelier « Première Démarche »

Les uns envisagent de reprendre ou de créer une activité commerciale, les autres de proposer de nouveaux services ou distribuer un produit innovant breveté : tous participent, ce 31 mars, à l'atelier « Première Démarche » de la Maison de l'Emploi et de la Formation.

L'objectif de ce collectif, animé par « J'Entreprends en Somme », est d'offrir au public, une information générale sur les différents organismes et interlocuteurs intervenant lors d'un parcours de création d'entreprise.

« J'Entreprends en Somme » est un réseau d'acteurs économiques, financé par le Conseil Général de la Somme, le Fonds Social Européen, l'Etat et le Conseil Régional de Picardie. Il s'agit d'une porte d'entrée commune à tous les porteurs de projets.

Quelle forme juridique dois-je choisir pour ma société ? Existe-t-il une réglementation spécifique pour l'exercice de mon activité ? Comment bâtir un plan d'affaire ? Quels seront mes droits et mes obligations ? : Voilà quelques unes des questions que se posent les huit participants de l'atelier.

Chaque parcours sera différent. Par exemple, l'une des jeunes femmes présentes souhaite ouvrir une confiserie. Son statut variera selon son activité : si elle décide de fabriquer ses propres compositions, elle aura le statut d'artisan et dans le cas contraire, elle sera inscrite au registre du commerce de la Chambre de Commerces et d'Industrie. En cas d'enregistrement auprès de la Chambre de Métiers de la Somme, elle sera tenue de suivre une formation préalable à l'installation et obligatoire.

Mme Pillon responsable de la « Première Démarche » invite chaque personne présente à s'interroger sur la motivation de son projet afin d'évoluer vers une réelle démarche de création. Après une présentation générale des différents dispositifs d'accompagnement, elle guide chacun dans ses premiers choix et propose différents outils pour construire les études commerciales, financières et juridiques indispensables.

La Boutique de Gestion de la Somme animera quant à ellle le 28 mai prochain un premier atelier proposant une démarche différente : celle de l'émergence de projet, pour un public de créateurs d'activité qui s'ignorent.

Initiative

« BALISE » UN OUTIL ORIGINAL AU SERVICE DE L'EMERGENCE DE PROJET

BOUTIQUE DE GESTION DE LA SOMME

La Boutique de Gestion de la Somme développe depuis peu la démarche d'émergence de projet sur le territoire du Grand Amiénois. Elle s'appuie sur un outil interne, nommé « balise », en référence à son rôle de fil conducteur dans le parcours des accompagnés. Déjà expérimenté auprès d'autres structuresi, Balise s'adresse à un public en période de questionnement.

Cet outil est construit autour de onze grandes motivations, « à créer une entreprise », répertoriées d'après une étude nationale. L'une d'elle rejoint un des objectifs principaux de la Maison de l'Emploi et de la Formation : « celle de créer son propre emploi ».

L'émergence intervient en amont de la création et permet à un public sans réelle envie d'initiative, de reformuler ses idées et d'être en parfaite cohérence avec lui-même. La finalité de la démarche n'est pas seulement centrée sur la création d'activité, mais peut-être simplement une réorientation professionnelle ou un projet de formation.

Le collectif démarre par un questionnement autour du rôle du chef d'entreprise, puis par la projection de témoignages vidéo d'entrepreneurs. Il se poursuit par un questionnement individuel des participants, sur leurs projections personnelles et leurs motivations. Balise n'est utilisé que lors de l'entretien individuel qui suit ce collectif.

Après avoir évoqué l'expérience, les savoir faire, les motivations, les idées et le positionnement de l'individu, Martine COQUART Responsable du projet à la boutique de Gestion, explique le fonctionnement de l'outil et attribue un code d'accès temporaire au participant. Il dispose d'une base de données rassemblant 800 fiches de créateurs d'entreprises avec la possibilité de découvrir leur parcours, leurs financements, leurs partenariats et leurs coordonnées pour pouvoir les contacter. L'individu poursuit alors ses recherches selon les secteurs d'activités de son choix. Un deuxième entretien de synthèse précise les prochaines étapes à mettre en œuvre.

Au-delà de la création d'entreprise, cette démarche vise à permettre aux individus de rebondir à travers une initiative personnelle.

Parole à

Julie 21 ans – CIVIS - Participante à un mini bilan d'orientation

« Après ma terminale, j'ai travaillé dans l'animation, puis en tant que formatrice BAFA. J'ai aussi aidé ma famille lors de la reprise d'un restaurant.

A mon emménagement sur Amiens en avril 2007, je me suis inscrite à la Mission Locale. J'ai expliqué à ma conseillère que je ne savais pas où j'allais. Elle m'a proposée de participer à un mini bilan. Nous avons alterné des séquences collectives et individuelles.

Grâce à des tests, plusieurs pistes sont apparues, dont celle de créateur de bijoux. Je n'y avais jamais songé. Après des recherches sur le métier, j'ai contacté un magasin de perles. Je commence un stage de découverte, pendant quinze jours, dés demain. J'ai également une deuxième piste dans la restauration, avec des perspectives d'emploi.

Le collectif permet d'échanger les informations et les ressentis. Mais l'un des éléments important pour moi, à été l'accompagnement de l'animatrice, en parallèle de mon bilan. Son soutien m'a permis d'aller jusqu'au bout de l'action.»

Dispositifs

Le PLIE d'Amiens Métropole : troisième protocole, l'âge de la maturité

Destinés à mobiliser un ensemble d'actions et d'acteurs en faveur de l'insertion, les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi proposent à un public en difficulté d'insertion , des parcours individualisés vers l'emploi.

Dès 1995, un premier protocole engageant l'Etat, le Conseil Général de la Somme et la Ville d'Amiens crée le premier Plan Local pour l'insertion et l'Emploi d'Amiens pour une durée de cinq ans. Un deuxième protocole reconduit le dispositif de 2000 à 2005. Initialement portée par la Mission Locale, la responsabilité juridique du dispositif est transférée à la Communauté d'Agglomération d'Amiens Métropole.

Après une période de 2 avenants d'une durée d'un an (2006/2007), le 3éme protocole a vu le jour pour une période de cinq ans (2008/2012).

A partir d'un diagnostic partagé du territoire par les services de l'Etat, du Conseil Général de la Somme, de l'ANPE et du Service Public de l'Emploi, le protocole définit les objectifs, les modalités de mise en œuvre et l'organisation du PLIE pour cette même période.

Il prévoit l'accueil de 2500 personnes, parmi le public prioritaire et la mise en œuvre de 800 places d'accompagnement en entrée et sortie permanente par an . Il fixe également les résultats attendus : 42 % de retour à l'Emploi durable et 8% de formation qualifiante validée devront avoir été réalisés en 2012.

Organiser l'accompagnement vers l'emploi, travailler sur les filières d'activités porteuses, développer la notion de parcours et de référent unique en partenariat avec le Conseil Général de la Somme et l'ANPE, telles sont les principales missions du PLIE. L'ensemble des actions et de leurs modalités de financement sont validées par une délibération du Conseil d'Amiens Métropole.

Cofinancé par le Fond Social Européen, Amiens Métropole et le Conseil Général de la Somme, le PLIE met en œuvre l'accompagnement du public, par des conventions annuelles signées avec huit opérateurs sélectionnés par appels à projets. L'équipe d'animation et de gestion assure l'ingénierie des projets, l'animation du réseau et la gestion financière et administrative.

Une nouveauté en 2008, le PLIE participe à la contractualisation des bénéficiaires du RMI positionnés sur l'axe Emploi Formation.

Chaque référent a en charge l'accompagnement et le suivi d'une centaine de personnes, en entrée et en sortie permanente par an. Nous avons rencontré l'une d'elle :
Cindy Legrand, Conseillère en insertion professionnelle au Centre d'Information Départemental des Droits des Femmes et de la Famille et une de ses bénéficiaires, Karima.

« L'accompagnement PLIE, c'est un parcours personnalisé et individualisé, explique Cindy Legrand. Chaque bénéficiaire est unique. Nous gérons de l'humain. L'objectif est de lever les freins à l'emploi comme la garde d'enfants ou la mobilité. . Lorsque nous rencontrons de grosses difficultés sociales, nous orientons en fonction du diagnostic vers les différents partenaires ou structures. En ce qui concerne,le parcours de chaque bénéficiaires, nous pouvons passer par différentes étapes et proposer des actions co-financées par le PLIE de façon à travailler la démarche d'Emploi. »

Karima nous résume son parcours : « Avant mon arrivée en France, j'étais secrétaire de direction. Après avoir élevé mon fils pendant trois ans, j'ai participé à un passeport bureautique à l'AFPA. J'ai alors obtenu un Contrat à durée déterminé de 4 mois. Depuis, je suis sans emploi. J'ai connu le PLIE par une amie, également suivie. Grâce à cet accompagnement, j'ai pu reprendre confiance en moi. A force de chercher sans trouver, on se remet en question. Des entretiens individuels avec une prestataire du PLIE m'ont aidé à mieux me situer. Avec ma conseillère, nous nous rencontrons toutes les semaines et je peux facilement la contacter pour un renseignement. C'est ce qui est le plus rassurant. Je bénéficie d'une prise en charge globale. Aujourd'hui, je suis en démarche active de recherche d'emploi, j'ai confiance en moi. Pour mettre toutes les chances de mon coté, je viens d'intégrer le Pôle Dynamique Emploi de la Maison de l'Emploi et de la Formation depuis cette semaine. Je sais qu'avec le suivi et le soutien de ma conseillère PLIE, j'atteindrais mon objectif d'accéder à un emploi ». Sa référente précise : « Nous aidons les personnes à l'intégration dans l'entreprise, durant 6 mois. Quant vous n'avez pas travaillé depuis longtemps, il peut y avoir une fracture professionnelle. Le suivi mensuel prend ainsi toute son importance. »

Zoom sur

Le métier de gardien d'immeuble

En mars dernier, la responsable des Ressources Humaines et un Coordonnateur de l'OPAC d'Amiens rencontraient la direction de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois, afin de construire un partenariat commun pour le recrutement de ses gardiens d'immeuble. Parallèlement, ce mois ci démarre à Amiens, une formation qualifiante de gardien d'immeuble, organisée par l'AREP et financée par le Conseil Régional de la Somme. Madame Claudine Gosset Responsable des Ressources Humaines et de la Formation de l'OPAC a accepté de répondre à nos questions :

Quelles sont les raisons qui vous ont amenés à solliciter la Maison de l'Emploi et de la Formation ?

« Il s'agissait d'élargir notre sourcing. Au départ, nous travaillions avec l'ANPE et les candidatures spontanées. Nous disposons d'un certain nombre de candidatures mais qui ne correspondent pas toujours au profil des postes que nous avons à proposer. En effet, un grand nombre de personnes qui postulent méconnaît la réalité du métier et notamment ses contraintes. »

Quels sont vos critères de recrutement pour un poste de gardien ?

«Nous privilégions les candidats ayant déjà exercé un travail manuel et ayant une expérience dans le relation avec autrui. Le métier de gardien est un métier physique puisque 75 % du temps de travail est consacré à des taches de nettoyage des parties communes et des abords de nos résidences. Les 25 % restant sont principalement réservé aux missions dites relationnelles et de surveillance. Le gardien est le premier interlocuteur de l'OPAC auprès des locataires. Il doit être à l'écoute de nos clients tout en étant ferme afin de faire respecter les obligations des locataires et garantir la sérénité des personnes et des lieux. Il s'agit là des critères de l'OPAC d'Amiens. Certains bailleurs confient plus de taches administratives à leurs gardiens (états des lieux, suivi des travaux) et moins de nettoyage. C'est un choix d'organisation propre à chaque organisme. »

Quels sont aujourd'hui les savoirs être nécessaires à l'exercice de ce métier ?

« Lorsque nous recrutons une personne sans expérience dans l'entretien, nous la formons aux techniques de nettoyage. Les savoirs êtres sont indispensables, ils ne s'acquièrent pas. Le candidat doit avoir une bonne approche de la clientèle, être au fait de la réalité du terrain et savoir allier la diplomatie et la fermeté. »

Quels sont les intérêts de la formation qualifiante de gardien d'immeuble ?

« Je participe au jury final. Cette formation permet aux stagiaires de découvrir les différents aspects du métier. A leur sortie, ils ont une vision globale du métier de gardien et des connaissances en matière de gestion locative. Ils ont également acquis les techniques de nettoyage et abordé la gestion des situations difficiles. »

Comment s'organise votre collaboration avec la Maison de l'Emploi et de la formation ?

« Nous avons proposé qu'une conseillère de la MEF accompagne le coordinateur sur le terrain afin d'appréhender plus précisément les exigences du poste. Nous espérons ainsi permettre une pré sélection précise des candidatures, qui réponde à nos attentes.»

OPAC AMIENS PICARDIE

Portrait

M. DUPUIS
Gardien d'Immeuble à la Résidence des Becquerelles

« Après avoir été ambulancier pendant 20 ans, j'ai décidé de postuler après avoir échangé avec un de mes amis, exerçant ce métier. Ce qui m'a motivé dans mon choix, c'est le relationnel avec les clients. Parmi les locataires, j'ai aussi bien des jeunes que des personnes âgées, on ne rencontre pas les mêmes problèmes. Il faut être à l'écoute, mais montrer que c'est vous le responsable. Je gère 164 logements. Une grande partie du temps est consacrée à l'entretien des parties communes et des abords extérieurs. Nous avons également en charge la gestion des containers ménagers, la sécurité des biens et des personnes, ainsi que la relation avec la clientèle.

Depuis que j'ai commencé, j'ai toujours autant d'intérêt pour le métier. Si les tâches de nettoyage sont répétitives, je gère mon planning seul en fonction des impératifs. Il ne faut pas avoir peur de s'investir dans le travail, être autonome, mais surtout avoir un bon relationnel. Nous transmettons au locataire une certaine image de l'OPAC. »

Agenda

Du mardi 3 au samedi 7 juin 2008
Semaine du Micro crédit

Mercredi 4 Juin 2008 à 9 h
Information Collective à l'Afpa pour la formation « Assistant de Vie aux familles »

Mardi 17 juin 2008
Table ronde Face avec Adecco à la Mef

Jeudi 19 juin 2008
Forum du Recrutement Mégacité

Jeudi 26 juin à 9 h
Assemblée Générale de la Maison de l'Emploi et de la Formation

Vendredi 27 juin à 17 h
Assemblée Générale de la Mission Locale

A noter

ANACT - CESTP - ARACT

La cinquième semaine pour la qualité de vie au travail, organisée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail se déroulera du 29 mai au 6 juin 2008. L'une des thématiques de cette manifestation sera « le parcours professionnel : un itinéraire à construire tout au long de la vie ».
En savoir plus : www.anact.fr